



2026 : la formation fait sa révolution

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER, LE SYSTÈME DE FORMATION DES AGENTS GÉNÉRAUX ET DES SALARIÉS A RADICALEMENT CHANGÉ. C'EST LE FRUIT D'UN INTENSE TRAVAIL DE RÉFLEXION POUR RÉPONDRE DU MIEUX POSSIBLE À VOS DEMANDES.

Auparavant, agēa proposait les services d'un unique prestataire de formation avec des contraintes réglementaires temporelles et géographiques qui ne correspondaient plus à vos besoins. En 2025, après un long processus d'appel d'offre, nous avons décidé de prendre le contrepied et de vous offrir de nouvelles perspectives.

Pour vous, agent général, nous avons désormais quatre prestataires, chacun spécialisé dans un domaine. Vous pouvez les retrouver et vous inscrire directement depuis le site agēa Campus (campus.agea.fr).

Pour vos salariés, vous avez le choix entre cinq prestataires spécialisés dont le catalogue général est disponible sur le site de l'OPCO Atlas (opco-atlas.fr).

Autre changement majeur, un système de crédit vient remplacer les 7 heures de formation obligatoires par an et par salarié. Depuis, le 1^{er} janvier 2026, vous disposez d'un nombre de crédit égal au nombre de vos ETP (équivalents temps plein) au 31 décembre 2025. Ainsi, si en fin d'année, vous avez 2 salariés et un apprenti dans vos effectifs vous bénéficierez de 3 crédits. Enfin, chaque formation coûte un crédit et vous pouvez décider de consacrer plusieurs crédits à un même salarié.

Cette nouvelle souplesse doit vous permettre de mieux articuler les besoins de l'agence avec ceux de vos salariés.

Cette refonte est également l'occasion de répondre à d'autres problématiques. Par exemple, face aux problèmes de recrutements, agēa a obtenu que les parcours d'intégration des nouveaux salariés ne coûtent aucun crédit. Cela peut vous permettre d'élargir votre vivier de recrutement en embauchant une personne qui a les qualités requises mais pas forcément de connaissances en assurance.

C'est donc à une toute nouvelle expérience de formation que nous vous invitons à participer. N'hésitez, tout au long de cette année, à nous faire part de vos remarques constructives afin d'améliorer encore et toujours le service que nous vous devons.



Alexandra Targy,
Présidente adjointe d'agēa



Vincent Debriffe,
agent général, membre
de la Commission sociale d'agēa

S/OMMAIRE

2 LE TRAITEMENT DE LA RETRAITE DES SALARIÉS PAR L'AGENT EMPLOYEUR

4 LES PARCOURS DE FORMATIONS 2026 POUR LES SALARIÉS

6 LES PARCOURS DE FORMATIONS 2026 POUR LES AGENTS GÉNÉRAUX

8 RÉMUNÉRATIONS: QUELLE REVALORISATION MINIMALE POUR 2026?

3 LES CHARGES SOCIALES 2026

5 LA PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS DES SALARIÉS

7 LA PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS DES AGENTS GÉNÉRAUX



Inès Errabhi
juriste en droit social
ines.errabhi@agea.fr

Le traitement de la retraite des salariés par l'agent employeur

La retraite est un horizon peut être autant redouté qu'espéré. Cela est souvent dû à un manque d'informations. agéa vous présente les nouveautés.

§ MISE À LA RETRAITE PAR L'AGENT GÉNÉRAL EMPLOYEUR

Initialement, la convention collective applicable prévoyait une possibilité, pour l'employeur, de mettre à la retraite un salarié ayant 70 ans, dès lors qu'il pouvait bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

Désormais, la loi prévoit la possibilité de mettre à la retraite un salarié à ses 67 ans ou après, y compris s'il avait atteint cet âge au moment de l'embauche (avec l'accord du salarié entre 67 et 70 ans et d'office à compter de 70 ans) et y compris s'il bénéficie déjà d'une pension de retraite.

Ces dispositions sont applicables au 26 octobre 2025.

§ LE VERSEMENT ANTICIPÉ DE L'INDEMNITÉ DE RETRAITE, UNE INNOVATION MAJEURE

En principe, l'indemnité de retraite est versée en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite du salarié. La convention collective en fixe les modalités de calcul :

- 1 mois de salaire après 5 ans dans l'entreprise
- 2 mois de salaire après 10 ans dans l'entreprise
- 3 mois de salaire après 15 ans dans l'entreprise
- 4 mois de salaire après 20 ans dans l'entreprise
- 5 mois de salaire après 30 ans dans l'entreprise

LE MOIS DE SALAIRE À PRENDRE EN CONSIDÉRATION EST CALCULÉ COMME SUIT :

Le mois de salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération effective, des douze derniers mois précédant le licenciement, **ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé**, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période, ne seraient prises en compte que prorata temporis.

Depuis le 26 octobre 2025, un accord d'entreprise peut prévoir l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière. Ainsi, l'indemnité finance la perte de rémunération liée à la réduction du temps de travail.

Cette réduction du temps de travail se matérialise nécessairement par la demande du salarié et l'acceptation de cette demande par l'employeur.

Dans le cas où le montant de l'indemnité de départ qui aurait été due au moment où le salarié fait valoir ses droits à retraite serait supérieure au montant des sommes affectées au maintien de sa rémunération, le reliquat est versé au salarié. à compter du 1^{er} janvier 2026, cette indemnité subira une contribution de 40% au lieu de 30%.

Attention,

Cette mesure ne peut pas s'appliquer dans le cadre d'une retraite progressive.

§ RETRAITE PROGRESSIVE : UN DROIT RENFORCÉ MAIS ENCADRÉ

La retraite progressive est un dispositif qui permet au salarié, en fin de carrière, de travailler à temps partiel et de pouvoir percevoir une partie de sa retraite.

VOICI LES TROIS CONDITIONS À REMPLIR :

- Être âgé d'au moins 60 ans
- Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixées à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base
- Exercer une activité salariée ou non salariée à temps partiel comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet

Pour demander son passage à la retraite progressive, le salarié doit envoyer à l'agent général employeur une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant la durée de travail souhaitée et la date de début du temps partiel, au moins 2 mois avant la date de départ. L'agent général dispose de 2 mois pour répondre, par lettre recommandée. Sans réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

Depuis le 26 octobre 2025, le refus de l'employeur a été encadré. L'employeur ne peut refuser une demande de passage en retraite progressive que si sa justification *"rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné"*.

En cas d'acceptation par l'employeur, le salarié et l'employeur discutent conjointement des modalités du passage à temps partiel ou à temps réduit. Les modifications du temps de travail s'opèrent par avenant au contrat de travail.

À l'appui de la demande du salarié, une attestation de retraite progressive doit être remplie par l'employeur. La demande de retraite progressive doit être effectuée au plus tôt 5 mois avant la date souhaitée.

Charges sociales : quelques repères utiles pour 2026



Laurie Duflo
juriste en droit social
laurie.duflo@agea.fr

Les règles applicables en matière de charges sociales constituent un élément déterminant du coût du travail en agence. Plusieurs dispositifs majeurs connaissent des évolutions à compter de 2026, notamment en matière d'allègements de cotisations, de rémunération complémentaire et de modes de rupture du contrat de travail.

§ RÉDUCTION FILLON : UN DISPOSITIF ÉLARGI À COMPTER DE 2026

AVANT

La réduction générale des cotisations patronales, dite "réduction Fillon", constitue le principal mécanisme d'allègement des charges patronales sur les bas et moyens salaires.

Jusqu'à présent, cette réduction s'appliquait principalement aux rémunérations proches du Smic et cessait de produire effet autour de 1,6 fois le Smic. Au-delà de ce seuil, l'employeur supportait la quasi-totalité des cotisations patronales.

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2026

Désormais, les taux réduits de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont intégrés directement dans la réduction générale, mettant fin à la coexistence de plusieurs mécanismes distincts. D'autre part, le champ d'application de la réduction est étendu : elle s'applique désormais de façon dégressive aux rémunérations allant jusqu'à 3 fois le Smic.

Concrètement, plus la rémunération est proche du Smic, plus l'allègement est important. À mesure que le salaire augmente, la réduction diminue progressivement, jusqu'à disparaître au-delà de 3 fois le Smic. Cette évolution vise à lisser le coût du travail sur une plage de rémunérations plus large.

§ RUPTURE CONVENTIONNELLE : UN COÛT EMPLOYEUR TOUJOURS ÉLEVÉ

La rupture conventionnelle individuelle a été rendue plus coûteuse pour l'employeur. Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'indemnité versée à cette occasion est soumise à une contribution patronale spécifique de 40% (contre 30% jusque-là), en remplacement du forfait social.

§ PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR : UN DISPOSITIF MAINTENU JUSQU'À FIN 2026

La prime de partage de la valeur (PPV) demeure mobilisable jusqu'au 31 décembre 2026, dans la limite de 3000€ ou 6000€ lorsque l'agence est couverte par un dispositif d'épargne salariale ou par un accord de participation ou d'intéressement.

La PPV bénéficie d'une exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu lorsque la rémunération du collaborateur n'excède pas 3 fois le Smic annuel et lorsque le montant de la prime versée respecte les plafonds légaux (3000€ ou 6000€ selon le cas).

En revanche, dès lors que l'un de ces plafonds est dépassé (rémunération du collaborateur ou montant de la prime), la PPV est soumise aux prélèvements sociaux et fiscaux de droit commun.

Une vérification du cadre applicable demeure indispensable avant toute mise en place. Les juristes de droit social d'agéa se tiennent à votre disposition pour vous accompagner.



À retenir

- § Réduction Fillon étendue jusqu'à 3 fois le Smic
- § Régime d'exonération de la prime de partage de la valeur inchangé jusqu'au 31 décembre 2026
- § Rupture conventionnelle toujours soumise à une contribution patronale portée à 40%



Carine Ryckeboer
responsable professionnalisation
et RH
carine.ryckeboer@agea.fr

Les nouveaux parcours de formation des salariés



cap compétence
par campusAtlas

120 formations Cœur de métiers
d'une durée de 3 h 30, 7 h ou 14 h

| THÈME DE LA FORMATION | ORGANISME DE FORMATION |
|---|------------------------|
| Parcours d'intégration | L'ARGUS DE L'ASSURANCE |
| Réglementaire et conformité | QUALITÉ ASSURANCE |
| Efficacité de l'agence (Management, tutorat, digitalisation de l'agence) | |
| E-learning | |
| Assurance dommage (auto, habitation, entreprise, agricole, responsabilité civile, construction, sinistres) | IFPASS |
| Assurance de personnes (particuliers, TNS et dirigeants, assurance collective) | AXÉLÉRANCE |
| Prévoyance / santé | FIRST FINANCE |
| Épargne / Retraite | |
| Approche commerciale | IFPASS |

OÙ TROUVER LE CATALOGUE DES FORMATIONS ?

Dès janvier 2026,
sur le site de l'OPCO Atlas



<https://campus.opco-atlas.fr/capcompetence>



De nombreux filtres permettront de cibler rapidement la formation recherchée (domaine, thématique, mot-clé, durée, DDA, lieu, prestataire...).

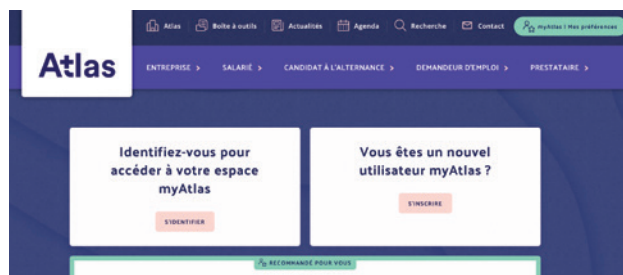
- Sur campus Atlas, je cherche une formation près de mon agence ?
- Si les lieux proposés semblent trop éloignés de mon agence, je contacte le prestataire concerné afin d'exprimer mon besoin et afin de voir si une session peut être organisée

COMMENT INSCRIRE UN SALARIÉ AUX FORMATIONS CAP COMPÉTENCE PAR CAMPUS ALAS ?

sur le site de l'OPCO Atlas



<https://opco-atlas.fr/>



L'agent doit s'identifier dans my Atlas Entreprise (mêmes identifiants que pour verser la contribution conventionnelle).

- Je ne retrouve pas mes identifiants,
- Je ne sais pas si j'ai un compte "My Atlas Entreprise",
- Je ne sais pas comment inscrire l'un de mes salariés,
- Je voudrais vérifier la prise en charge...
- Je contacte un chargé de Clientèle dédié aux agents au 01 75 25 41 40

La prise en charge des formations des salariés



Carine Ryckeboer
responsable professionnalisation
et RH
carine.ryckeboer@agea.fr

1 LES CRÉDITS FORMATION

- Seules les formations présentes dans le nouveau catalogue Cap Compétence sont prises en charge
- Vous avez désormais un nombre de crédit égal à celui de vos ETP connus au 31 décembre de l'année précédente (les 7 heures de formation par salarié sont supprimées)
- 1 formation = 1 crédit (quelle que soit sa durée ou son coût habituel)
- Un salarié peut bénéficier de plusieurs crédits

3 ENVELOPPE SPÉCIALE POUR DES THÉMATIQUES PRIORITAIRES

- Pour les formations QVCT ou sur la transition écologique (plafonnées à 50€ HT par heure)
- Agence de -5 salariés : 3000€
- Agence de 5 à 11 salariés : 5000€
- Agence de + 11 salariés : 8000€

2 LES FORMATIONS EN ACCÈS ILLIMITÉ

- Ne coûtent aucun crédit
- Les parcours d'intégration
- Les formations en e-learning
- Les formations "Campus Atlas Transition écologique (4 fresques)" et "Campus Atlas Fondamentaux du tutorat"

4 AUTRES PRIORITÉS DE BRANCHE FINANÇABLES HORS ENVELOPPE SPÉCIALE

- MBA futur agent
- VAE
- Reste à charge obligatoire CPF
- Formations pour l'Outre-mer



Foire aux réponses



EST-CE QUE LES ALTERNANTS (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) COMPTENT DANS LE CALCUL DES ETP (ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN) ?

→ Oui



COMMENT CONNAÎTRE LE NOMBRE DE CRÉDITS AUQUEL J'AI DROIT ?

→ Au début 2026, il faudra contacter les chargés de clientèle au 01 75 25 41 40

→ En cours d'année, le compteur sera accessible depuis votre compte MyAtlasEntreprise



JE VIENS DE RECRUTER UN NOUVEAU SALARIÉ, POURRAIS-JE LE FORMER EN 2026 ?

→ Oui, le parcours d'intégration est accessible sans crédit, ainsi que les modules d'e-learning



EN 2026, UN DE MES COLLABORATEURS AURA BESOIN DE PLUS DE FORMATION QUE LES AUTRES, COMMENT FAIRE ?

→ Vous pourrez consacrer plusieurs crédits à un même salarié

→ Vous pourrez également financer des formations en plus de la prise en charge par les crédits



EST-CE QUE LES CRÉDITS NON CONSOMMÉS DE L'ANNÉE N SERONT REPORTÉS EN ANNÉE N+1 ?

→ Non



Carine Ryckeboër
responsable professionnalisation
et RH
carine.ryckeboer@agea.fr

Les nouveaux parcours de formation des agents généraux



103 formations Cœur de métiers

d'une durée de 3 h 30, 7 h ou 14 h

| THÈME DE LA FORMATION | ORGANISME DE FORMATION |
|---|------------------------|
| Réglementaire et conformité | QUALITÉ ASSURANCE |
| Efficacité de l'agence (Management, tutorat, digitalisation de l'agence) | |
| E-learning | |
| Assurance dommage (auto, habitation, entreprise, agricole, responsabilité civile, construction, sinistres) | IFPASS |
| Assurance de personnes (particuliers, TNS et dirigeants, assurance collective) | AXÉLÉRANCE |
| Prévoyance / santé | FIRST FINANCE |
| Épargne / Retraite | |

OÙ TROUVER LE CATALOGUE DES FORMATIONS ?

Sur le site d'agea



<https://campus.agea.fr>



De nombreux filtres permettront de cibler rapidement la formation recherchée (domaine, thématique, mot-clé, durée, DDA, lieu, prestataire...).

COMMENT M'INSCRIRE À UNE FORMATION AGÉA CAMPUS ?

- 1 JE CHOISIS LA FORMATION QUI M'INTÉRESSE
- 2 JE CHOISIS LE LIEU ET LA DATE DE LA SESSION QUI M'INTÉRESSE
- 3 JE CLIQUE SUR LE FORMULAIRE

Astuce : si vous vous êtes connecté avec vos identifiants agea : le formulaire sera pré-rempli avec l'ensemble des informations utiles au prestataire de formation (Nom prénom, session, adhérent / non adhérent...)

- 4 Le prestataire reçoit le formulaire et me contacte pour finaliser l'inscription (pré-requis, vérification du versement au FIF-PL, paiement du reste à charge...)

■ J'ai oublié mes identifiants agea ?

→ Je clique sur mot de passe oublié : un mail sera envoyé sur l'adresse que vous avez indiquée lors de l'adhésion

■ Je cherche une formation dans ma région / mon département ?

→ Je contacte le prestataire afin de savoir s'il y a d'autres besoins sur mon territoire et s'il peut ajouter une session dans ma région / mon département

La prise en charge des formations des agents généraux



Carine Ryckeboer
responsable professionnalisation et RH
carine.ryckeboer@agea.fr

§ QUELLES SONT LES THÉMATIQUES ÉLIGIBLES ?

Formations Cœur de métier

Toute formation liée à la pratique professionnelle



PRISE EN CHARGE

350€/JOUR, plafonné à 2 jours (soit 700€ maximum)

| TECHNIQUE D'ASSURANCE (PERFECTIONNEMENT) | EFFICACITÉ D'UNE AGENCE GÉNÉRALE D'ASSURANCE | GESTION DE L'AGENCE THÈMES EXHAUSTIFS |
|---|---|--|
| Règlementation et conformité (dont le courtage accessoire) | Management de l'équipe et management participatif | Toute formation ayant pour objet de mettre en œuvre de bonnes pratiques professionnelles en lien avec l'activité professionnelle (hors formations portant sur les obligations DDA) |
| Assurance dommage (auto, habitation, Entreprise, responsabilité civile, sinistre) | Recrutement d'un nouveau collaborateur | Anticiper et préparer son départ à la retraite |
| Assurance de personnes (particulier, TNS/dirigeants, assurance collective) | Conduite d'un entretien individuel / entretien professionnel | La gestion sociale, juridique et fiscale d'une agence |
| Épargne, retraite, approche patrimoniale | Tutorat | Le pilotage d'une agence (trajectoire économique ou managériale, développement d'activité, réussite de l'association) |
| Prévoyance et santé | Digitalisation de l'agence (dont Intelligence artificielle) | Sécurité et QVCT en agence |
| La gestion de sinistres | Approche commerciale de l'agence | |
| Les assurances collectives et l'épargne salariale | Développement commercial (stratégie, plan d'action commercial, fidéliser la clientèle...) | |
| Les risques climatiques, la transition écologique | Compétences et techniques commerciales en agence | |



Foire aux réponses



QUELLE EST LA PRISE EN CHARGE POUR LES FORMATIONS TRANSVERSALES ?

→ Prise en charge au coût réel plafonnée à 100€ par jour, limitée à 1 jour par an et par professionnel (en déduction du forfait de prise en charge des formations cœur de métier)



QUELLES SONT LES THÉMATIQUES ÉLIGIBLES ?

→ Les formations bureautiques relatives à l'exercice professionnel, ne répondant pas aux critères prioritaires.



QUELLES SONT LES THÉMATIQUES QUI NE PEUVENT PAS BÉNÉFICIER DE PRISE EN CHARGE DU FIF-PL ?

- Développement personnel
- Gestion électronique des documents
- Formation traitant par jour plus de 2 thèmes différents de la directive DDA
- Toute formation délivrée par les compagnies (dont les formations logiciel compagnie)



COMMENT FINANCER UNE FORMATION LONGUE EN LIEN AVEC MON MÉTIER ?

→ FIF-PL: toute formation >100H, entrant dans les critères de prise en charge 2026, si une demande n'a pas déjà été accordée dans les 2 dernières années



QUELLES SONT LES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE ?

→ Prise en charge plafonnée à 70% du coût réel de la formation, limitée à 2 500€ par professionnel (pour les formations cœur de métier)



COMMENT FINANCER UNE FORMATION CERTIFIANTE DE RECONVERSION ?

→ Pensez au CPF (Compte Personnel de Formation): les agents généraux d'assurance sont éligibles au CPF
→ Pour activer votre compte: Pensez-vous sur: moncompteformation.gouv.fr



QUEL EST LE MONTANT DE LA PRISE EN CHARGE ?

→ Vous cumulez 500€ par an pour 1 année d'activité entière
→ Le compte est plafonné à 5000€ au total



Bon à savoir

→ Lorsque je participe à un jury d'examen (BTS assurance, Bachelor, master en assurance...): je peux demander au FIF-PL une prise en charge plafonnée à 250€ par jour, plafonnée à 2 jours.

→ Le crédit d'impôt formation (CIF) a disparu au 31/12/2024. Plus de demande possible pour les dépenses formation effectuées en 2025.



Anne-Marie Azannadje
responsable de l'équipe juridique
annemarie.azannadje@agea.fr

Rémunérations, quelle revalorisation pour 2026 ?

§ UNE AUGMENTATION DE 1,8 %

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis, comme chaque année, pour négocier sur les minima salariaux 2026. agéa, CFDT, CFTC, UNSA et CFE-CGC ont abouti à la revalorisation de la grille des salaires de +1,8% sur l'ensemble des classes.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2026, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

| CLASSE | SALAIRES MINIMA ANNUELS BRUTS En € (euros) pour 151,67h |
|---------------------|---|
| CLASSE 1 | 23 194€ |
| CLASSE 2 | 24 085€ |
| CLASSE 3 | 26 079€ |
| CLASSE 4 | 29 132€ |
| CLASSE 5 | 34 029€ |
| CLASSE 5 BIS | 39 206€ |
| CLASSE 6 | 44 383€ |

Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum annuel brut correspondant à sa classification, il convient de prendre sa rémunération effective à l'exclusion des primes et gratifications exceptionnelles (prime partage de la valeur par exemple est exclue du minimum conventionnel). Les salaires et majorations ayant trait aux heures supplémentaires et complémentaires sont aussi exclus.

Le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine prorata temporis.

L'employeur qui recherche le niveau de classification qui correspond à l'emploi occupé par son salarié doit utiliser 3 critères classants (technicité, autonomie, relationnel).

Ainsi, la Convention Collective positionne les 5 métiers sur une grille de classification à 7 niveaux. Chaque métier se trouve positionné sur plusieurs classe : une classe mini et une classe maxi et constitue ainsi une filière.

| | I | II | III | IV | V | V bis | VI |
|---|---|----|-----|----|---|-------|----|
| GESTIONNAIRE EN ASSURANCE | | | | | | | |
| CONSEILLER CLIENT | | | | | | | |
| CHARGÉ DE DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL | | | | | | | |
| DÉLÉGUÉ D'AGENCE | | | | | | | |
| MÉTIER LOGISTIQUES | | | | | | | |

Les gestionnaires en assurance sans formation en rapport avec l'activité des agences ou sans expérience professionnelle pourront être positionnés en classe 1 pour une période maximale d'un an à compter de la date d'embauche. Les alternants sont assimilés à la classe 1 et rémunérés en fonction du pourcentage applicable.

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux statuts suivant :

- Statut d'employé de la classe I à la classe V
- Statut de cadre en classe V bis et VI

Pour vérifier que le niveau de classification correspond au poste occupé par votre salarié, vous pouvez utiliser notre outil RH disponible sur le site internet d'agéa.

